



Ministerio de Salud
 Servicio de Salud O'Higgins
 Hospital San Fernando
 Subdirección de Gestión Y Desarrollo de las Personas

MAT. : Proceso de reclutamiento y Selección

San Fernando,

10 MAR 2025

PAUTA DEL PROCESO DE SELECCIÓN INTERNO, PARA PROVISIÓN DEL CARGO

FONOAUDIÓLOGO/A LEY TEA SALUD MENTAL

PARA EL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE SAN FERNANDO.

1. PRESENTACIÓN

El Hospital de San Fernando convoca a participar del llamado a Proceso de Reclutamiento y Selección Interno para el cargo de **FONOAUDIÓLOGO LEY TEA SALUD MENTAL** conforme a las siguientes bases, a las normas establecidas en el DFL 10 de 2017 y el DFL 29 de 2004, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834 sobre estatuto administrativo, de acuerdo a los lineamientos locales de la Dirección del Hospital San Juan de Dios de San Fernando respecto a los procesos de selección y Resolución N° 0936 fechada el 13 de febrero de 2024, que refiere a "Procedimiento de Reclutamiento y Selección de Personas a Contrata y Honorarios SSO".

2. LLAMADO A PROCESO DE SELECCIÓN

La Pauta de Selección del presente Proceso de Reclutamiento y Selección Interno estarán disponibles en la página del Servicio de Salud O'Higgins (www.saludohiggins.cl) y página del Hospital de San Fernando (www.hospitalsanfernando.cl). En la Pauta se incluirán las bases administrativas del proceso, especificando perfil de cargo, plazos, y criterios de Selección.

3. IDENTIFICACIÓN DE LA VACANTE

Cargo a postular	: FONOAUDIÓLOGO/A LEY TEA SALUD MENTAL
Nº de Vacantes	: 1
Estamento	: Profesional
Grado	: 15
Lugar de Desempeño	: Hospital San Juan de Dios de San Fernando
Calidad Jurídica	: Contrata
Jornada de Trabajo	: Diurna, con disponibilidad de realizar horas extras.
Dependencia Jerárquica del cargo	: SALUD MENTAL

Objetivo del Cargo:

- Realizar evaluación y diagnóstico de TEA y otras condiciones que requieran rehabilitación en NNA.
- Otorgar tratamiento y realizar seguimiento de usuarios con TEA y otras condiciones que requieran rehabilitación en NNA.
- Realizar consejería a familiares y cuidadores de NNA con TEA y otras condiciones que requieran rehabilitación.

Funciones Específicas:

- Realizar Evaluación Diagnóstica Integral de NNA con TEA y otras alteraciones del neurodesarrollo.
- Abordar las necesidades de atención de NNA con TEA y otras alteraciones del neurodesarrollo.
- Mantener actualizada la historia clínica del usuario, los resultados de evaluación y cumplimiento de objetivos terapéuticos.
- Realizar intervenciones grupales con NNA y familiares y/o cuidadores.
- Realizar visitas domiciliarias integradas e intervenciones grupales con NNA y familiares y/o cuidadores.
- Participar de reuniones clínicas y otras reuniones de organización del cuidado de NNA con TEA y otras alteraciones del neurodesarrollo.
- Capacitar y realizar consultoría al nivel primario para aumentar resolutive y competencias en el diagnóstico y abordaje de NNA con TEA.
- Mantener coordinación con los establecimientos educacionales en virtud del plan de intervención de cada NNA
- Mantener formación continua en temáticas de TEA y otras alteraciones del neurodesarrollo.
- Entregar indicaciones para el abordaje integral a través del plan de tratamiento integral de acuerdo con sus competencias específicas en conjunto con otros profesionales del equipo y familiares de NNA.
- Abordar las necesidades de apoyo al desarrollo y rehabilitación de NNA con TEA y otras condiciones que requieran rehabilitación.
- Realizar educación y trabajo conjunto con la familia para la intervención en NNA con TEA u otras condiciones que requieran rehabilitación.
- Completar tareas administrativas requeridas en la atención de salud

4. REQUISITOS DE POSTULACIÓN

4.1 Requisitos generales:

Podrán postular en el presente llamado, todas aquellas personas que cumplan con los requisitos generales para el ingreso a la Administración Pública, siempre que cumplan con los siguientes requisitos copulativos:

- ✓ No haber sido objeto de alguna de las medidas disciplinarias, durante los últimos 5 años hasta la fecha de la publicación en la página web del Establecimiento de donde se proveerá el cargo, establecidas en el artículo 121 del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo.
- ✓ Contar con vínculo contractual de al menos 1 año (continuos o discontinuos) en el establecimiento o en la red de establecimientos hospitalarios del Servicio de Salud O'Higgins, hasta la fecha de publicación de la convocatoria del cargo.

Artículo 12 de la Ley 18.834:

- ✓ Ser ciudadano, con cédula de identidad.
- ✓ Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente.
- ✓ Tener salud compatible con el desempeño del cargo.
- ✓ Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo que exija la ley.
- ✓ No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones.
- ✓ No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.
- ✓ No estar ligadas entre sí por matrimonio, por parentesco de consanguinidad hasta el tercer grado inclusive, de afinidad hasta el segundo grado, o adopción, cuando se presente una relación jerárquica entre funcionarios (artículo 85 de la Ley 18.834).

Artículo 54 de la Ley 18.575:

- ✓ Las autoridades de la Administración del Estado, cualquiera que sea la denominación con que las designen la Constitución y las leyes, y los funcionarios de la Administración Pública, sean de planta o a contrata, deberán dar estricto cumplimiento al principio de la probidad administrativa. El principio de la probidad administrativa, consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular. Su inobservancia acarreará las responsabilidades y sanciones que determinen la Constitución, las leyes y el párrafo 4º de este Título, en su caso.

4.2 Requisitos específicos:

Formación y experiencia laboral : **Título Profesional FONOAUDIÓLOGO/A de una universidad reconocida por el Estado de Chile.**
Deseable formación en funciones asociadas al cargo.

* REQUISITOS SEGÚN DFL-10 (Decreto con Fuerza de ley 10):

Título Profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente.

4.3 Conocimientos Técnicos Requeridos en:

- Conocimientos en Calidad y Salud Pública
- Evaluación y manejo de personas con Trastornos del Espectro Autista y otras condiciones que requieran rehabilitación.
- Convención Internacional de Derechos de personas con Discapacidad.
- Manejo de aspectos asociados al TEA y otras alteraciones del neurodesarrollo como: habilidades socio-comunicativas, sistema de comunicación alternativa aumentativa, motricidad orofacial, habilidades psicomotoras, intervención temprana, selectividad alimentaria, alteraciones sensoriales, desafíos conductuales, comorbilidades de salud mental y físicas, entre otros.
- Manejo de herramientas computacionales a nivel medio.
- Conocimientos asociados a objetivo y funciones específicas del cargo de FONOAUDIÓLOGO/A

5 FORMA DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

Para formalizar la postulación, los interesados que reúnan los requisitos deberán adjuntar los siguientes documentos y certificados:

a) Documentos excluyentes:

- ✓ Currículum Vitae.
- ✓ Certificado de Título Profesional, o en su defecto, documento que acredite Título Profesional, como por ejemplo: Registro de Prestadores de la Superintendencia de Salud.
- ✓ Acreditar vínculo contractual de al menos 1 año en jornada ordinaria de trabajo de cuarenta y cuatro horas semanales (continuo o discontinuo) a través de relación de Servicio visada (timbre y firma) por la Oficina de Personal del establecimiento correspondiente.
- ✓ Certificado de calificación del último período y medidas disciplinarias, entregado por Oficina de Personal del respectivo establecimiento / evaluación de desempeño actualizada en el caso de profesionales en modalidad honorarios.
- ✓ Certificado que acredite experiencia laboral:
 - Para efectos de asignación de puntajes, la experiencia se considerará desde la obtención de certificado de estudios. Las prácticas profesionales no serán consideradas como experiencia.
 - Para computar la cantidad de años de experiencia, se tomará como referencia la fecha de término del plazo de postulación señalado en la presente pauta.

b) Documentos Complementarios:

- ✓ Fotocopia de Cédula Nacional de Identidad.

- ✓ Declaración Jurada de cumplimiento de requisitos estipulados en el artículo 12 de la Ley 18.834.
- ✓ Acreditar Capacitaciones relacionadas al objetivo del cargo, según lo siguiente:
 - Certificados o diplomas de las entidades o instituciones responsables de las actividades de capacitación o formación (fotocopia o escaneado).
 - Certificados de capacitaciones de Programas anuales Institucionales o no Institucionales (fotocopia o escaneado).

5.1 Medio de Postulación

Las postulaciones se realizarán mediante correo electrónico postulacioneshsf@saludohiggins.cl señalando en el asunto del correo **FONSM032025**, adjuntando todos los documentos antes señalados.

5.2 Plazos

El plazo de postulación se extenderá imposterablemente hasta las **23:59 del 17/03/2025**.

No se aceptarán postulaciones fuera de plazo.

El contacto con los/las postulantes en caso de avanzar en las Etapas del Proceso dependerá de los datos de contacto entregados a la institución sean fidedignos y se encuentren actualizados, siendo responsabilidad de las y los postulantes verificar esta información antes de su postulación.

6 ANALISIS ADMISIBILIDAD

El Análisis de Admisibilidad se orientará a medir los distintos factores que determinan que un postulante cumpla con la ponderación mínima para participar en el Proceso de Selección. Esta ponderación mínima será de 82 puntos totales de acuerdo a la siguiente tabla:

FACTOR	Criterio Evaluación	Puntaje
Presenta Curriculum Vitae	Sí=20 / No=0	20
Presenta Certificado Título Profesional o equivalente	Sí=40 / No=0	40
Tiene experiencia profesional requerida	Sí=20 / No=0	20
Presenta Relación de Servicio / Certificado de antigüedad laboral (honorarios)	Sí=20 / No=0	20
Calificaciones / Evaluación de desempeño actualizada para contratos Honorarios	70	20
	69	17
	68	14
	67	12
	66	10
	65	8
	64	6
	63	4
	62	2
	menos de 62	0
TOTAL		100

7 PROCESO DE SELECCIÓN

El Proceso de Selección se llevará a cabo en base a un análisis de admisibilidad, que determina el cumplimiento de los requisitos y el envío, en forma y tiempo, de la documentación y certificados solicitados. Luego, se realizarán 2 etapas sucesivas, las que determinan a un postulante apto para el cargo, las cuales serán:

a) ETAPA PRUEBA DE CONOCIMIENTOS:

En esta etapa se evaluará conocimientos asociados al perfil de cargo, a través de un medio escrito, elaborado por el área técnica especializada relacionado con el cargo.

La evaluación se realizará en modalidad remota o presencial y será responsabilidad de cada postulante contar con un dispositivo con conexión a internet y los costos asociados a ello y traslado según corresponda, serán asumidos por el/la postulante.

Si la evaluación se realiza en modalidad remota, debe contar con un computador de escritorio o notebook, con conexión a internet y cámara web. No es recomendable utilizar el celular. Ante cualquier imprevisto o dificultad en su equipo, conexión a internet o uso de software (Google Workspace, otros), será de su responsabilidad, no teniendo otra oportunidad para rendir la prueba.

Los/las postulantes que no alcancen la puntuación mínima, no podrán pasar a la siguiente etapa.

Los conocimientos que se medirán en esta evaluación serán los señalados en el punto 4.3 de la presente pauta de selección.

Esta etapa tiene un puntaje máximo ponderado de 100 puntos y un puntaje mínimo de aprobación de etapa de 60 puntos, para pasar a la siguiente etapa.

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PJE MÁX. POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACION ETAPA
PRUEBA DE CONOCIMIENTOS	Apreciación Conocimientos del candidato	Prueba de Conocimientos	Puntaje Prueba de Conocimientos	0 - 100	100	60
	Ponderador Factor: 100%					
TOTALES					100	60

b) ETAPA DE EVALUACIÓN TÉCNICA (ENTREVISTA)

La evaluación técnica tiene como finalidad obtener una valoración global del postulante donde se indagará en aspectos relevantes en cuanto a:

- a) Conocimientos técnicos y capacidad para aplicarlos adecuadamente.
- b) Motivación al cargo y a la institución
- c) Habilidades Interpersonales demostradas durante esta instancia ante la Comisión

En esta etapa se efectuará una entrevista individual a todos aquellos postulantes que hayan superado exitosamente la etapa anterior.

Esta evaluación la realiza un Referente Técnico, mediante una pauta de calificación pre-establecida, donde califica a cada entrevistado con un puntaje que fluctúa entre 0 y 100 puntos.

La evaluación se realizará en modalidad remota o presencial y será responsabilidad de cada postulante contar con un dispositivo con conexión a internet y los costos asociados a ello y traslado según corresponda, serán asumidos por el/la postulante.

Si la evaluación se realiza en modalidad remota, debe contar con un computador de escritorio o notebook, con conexión a internet y cámara web. No es recomendable utilizar el celular. Ante cualquier imprevisto o dificultad en su equipo, conexión a internet o uso de software (Google Workspace, otros), será de su responsabilidad, no teniendo otra oportunidad para rendir la evaluación.

Esta etapa tiene un puntaje máximo ponderado de 100 puntos y un puntaje mínimo de aprobación de etapa de 60 puntos. Los postulantes que no alcancen la puntuación mínima no serán considerados postulantes idóneos para el cargo.

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PJE MÁX. POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACION ETAPA
-------	--------	-----------	----------	-------------------	---------------------	---------------------------------

EVALUACIÓN TÉCNICA	Apreciación Global del candidato	Entrevista Individual	Evaluación Técnica	0 - 100	100	60
	Ponderador Factor: 100%					
TOTALES					100	60

8 PROPUESTA DE NOMINA, NOTIFICACIÓN Y CIERRE

Como resultado del proceso de selección, el Comité de Selección propondrá al Director del Hospital de San Fernando una nómina de postulantes elegibles con los más altos puntajes obtenidos en la evaluación técnica, con un mínimo de tres (3) postulantes, si los hubiere, y un máximo de cinco (5) postulantes

El Director del Hospital de San Fernando, seleccionará a uno de los/as postulantes elegibles. Si ninguno de ellos resultare elegido, la autoridad señalada podrá ordenar fundadamente un nuevo Proceso de Reclutamiento y Selección, por única vez.

El Director del Hospital de San Fernando notificará, a través de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, al postulante seleccionado/a, mediante el envío de un correo electrónico (indicado en su Currículum Vitae). Una vez realizada la notificación, el/la postulante deberá manifestar expresamente su aceptación al cargo, dentro del plazo de 3 días hábiles contados desde la notificación. Si así no lo hiciera, se podrá nombrar a alguno de los otros/as postulantes propuestos.

En virtud de la entrada en vigencia de la Ley N°21.389 (que crea el Registro de Deudores de Pensiones de Alimentos) y en el caso de ser seleccionado/a, el Hospital de San Fernando deberá consultar si usted posee una obligación pendiente en el mencionado Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos, a efecto de proceder con las retenciones y pagos que correspondan. En caso de figurar en el registro, deberá autorizar como condición habilitante para su contratación/nombramiento, que el Hospital de San Fernando proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario.

Déjese establecido que la persona seleccionada será nombrada en un empleo a Contrata que dura como máximo hasta el 31 de diciembre de cada año, relación contractual que expira en esa fecha, por el sólo ministerio de la Ley, salvo que se proponga una prórroga con a lo menos 30 días de anticipación. Los primeros 3 meses, tendrá un contrato transitorio correspondiente al período de prueba, el que será prorrogable de acuerdo a los resultados de evaluación de desempeño de su jefatura directa.

El Director del Hospital de San Fernando podrá declarar desierto o suspender un proceso de selección, cualquiera sea su naturaleza y en cualquiera de sus etapas. Los fundamentos de cualquiera de estas decisiones, se informarán en la resolución respectiva.

Por otra parte, el Director del Hospital de San Fernando, a través de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, comunicará a los postulantes el resultado final del proceso dentro de los 30 días siguientes a su conclusión.

CALENDARIZACIÓN DE PROCESO

ETAPA	FECHAS	RESPONSABLES
Recepción de postulaciones	Hasta las 23:59 del 17.03.2025	Subdirección Gestión y Desarrollo de las Personas.
Análisis Admisibilidad	21.03.2025	Subdirección Gestión y Desarrollo de las Personas.
Prueba de Conocimientos	24.03.2025 al 28.03.2025	Subdirección Gestión y Desarrollo de las Personas
Entrevista Técnica	01.04.2025 al 11.04.2025	Subdirección Gestión y Desarrollo de las Personas / Comisión de Selección

Las fechas establecidas en este cronograma podrán ser modificadas (adelanto o retraso de fechas) de acuerdo a necesidades de coordinación del proceso.

El período de postulación establecido en esta Pauta es obligatorio para los postulantes y el incumplimiento del mismo implicará su exclusión del Proceso de Selección.

Los períodos de evaluaciones son de carácter estimativo, por lo que el Hospital de San Fernando, se reserva el derecho a efectuar cambios a las fechas y a los lugares de ejecución, lo que se informará en la página web institucional y/o mediante el correo electrónico postulacioneshsf@saludohiggins.cl

Para constancia, firman:



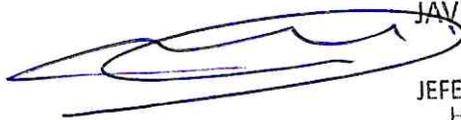
Subdirector de Gestión y
Desarrollo de Personas
Hospital de San Fernando



Subdirector Médico (S)
Hospital de San Fernando



Psicólogo Subdirección Gestión
y Desarrollo de las Personas
Hospital de San Fernando



JAVIER MORAGA VERGARA
9.112.357-6
PSIQUIATRA ADULTOS
JEFE UNIDAD DE SALUD MENTAL
HOSPITAL SAN FERNANDO

Jefe Unidad de Salud Mental
Hospital de San Fernando



REPRESENTANTE FENPRUSS
Hospital de San Fernando



ASOCIACIÓN DE PROFESIONALES
HOSPITAL SAN FERNANDO
PERS. JURÍDICA 86-02-001
R.U.T.: 73.466.700-0



CARLOS SAAVEDRA ESPINOZA
DIRECTOR (S)
Hospital San Juan de Dios de San Fernando

